**Dôvodová správa**

**A. Všeobecná časť**

Poslanci Národnej rady Slovenskej republiky Ján Podmanický, Martin Glváč a Ľubomír Petrák predkladajú na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky návrh na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „návrh zákona“).

V záujme ochrany a zabezpečenia dôstojných pracovných podmienok spĺňajúcich európske štandardy a s prihliadnutím na pozitívne makroekonomické ukazovatele Slovenskej republiky sa navrhuje upraviť výšku niektorých mzdových zvýhodnení za prácu a zaviesť nové mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu. Zároveň sa navrhuje riešiť niektoré čiastkové oblasti, ktorých úpravu si vyžadujú poznatky z praxe s cieľom znížiť administratívnu záťaž zamestnávateľov a spresniť postupy a možnosti riešení nárokov zamestnancov v osobitných prípadoch.

V oblasti odmeňovania zamestnancov sa navrhuje

zvýšiť minimálnu výšku mzdového zvýhodnenia poskytovaného za nočnú prácu zo súčasnej sadzby 20 % sumy minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu nočnej práce na 50 % sumy minimálnej mzdy v eurách za hodinu,

zvýšiť minimálnu výšku mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok zo súčasnej sadzby 50 % priemerného zárobku zamestnanca na 100 % priemerného zárobku zamestnanca,

zaviesť nové osobitné mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu, za ktorú by zamestnancovi popri dosiahnutej mzde malo patriť mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % sumy minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Zvýšenie sadzby mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu má za cieľ zvýšiť mzdové ohodnotenie nočnej práce a súčasne napomôcť zníženiu rozsahu tej nočnej práce, ktorá je nadbytočná a nie je nevyhnutná nakoľko podľa údajov Eurostatu má Slovenská republika najvyšší podiel počtu zamestnancov zo všetkých štátov Európskej únie, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v noci (až 16,4 % zamestnancov v SR, pričom priemer za 28 štátov EÚ je len 6,1 %).

Zvýšenie sadzby mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok reaguje na skutočnosť, že zamestnanec, ktorý musí v deň sviatku pracovať, má popri mzde za prácu vo sviatok právny nárok na mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % priemerného zárobku. Naproti tomu zamestnanec, ktorý z dôvodu sviatku nemohol pracovať, dostane náhradu vo výške 100 % priemerného zárobku alebo sa mu jeho mesačná mzda nekráti.

Zákonník práce v súčasnom znení neupravuje mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu. Nutnosť práce v sobotu, ale najmä v nedeľu je zásahom do rodinného života, nakoľko zamestnanec by v tieto dni mal užívať dni pracovného pokoja. Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu je jedným z opatrení s cieľom kompenzovať prácu aj v tieto kalendárne dni a súčasne znížiť rozsah výkonu práce v tieto dni.

V súvislosti s výkonom prác na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa navrhuje zabezpečiť aj „mzdové“ zvýhodnenie za nočnú prácu, za prácu v sobotu, v nedeľu, vo sviatok a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon aj týmto zamestnancom. Účelom je zabrániť zneužívaniu prác vykonávaných „na dohodu“ na výkon prác najmä počas sobôt, nedieľ, vo sviatok ale aj v noci.

Ďalšie navrhované úpravy sa týkajú nárokov zamestnancov – občanov tretích štátov zamestnávaných zamestnávateľmi usadenými v treťom štáte v prípade, že majú dočasne vykonávať prácu na území Slovenskej republiky, povinnosti neponúknuť pri dojednávaní mzdy v pracovnej zmluve základnú zložku mzdy v sume nižšej ako je suma základnej zložky zverejnená v ponuka zamestnania, vypustenia povinnosti uvádzať niektoré údaje v potvrdení o zamestnaní, úpravy nárokov v prípade pracovnej pohotovosti mimo pracoviska v osobitných prípadoch, doplnenia možnosti vyplácať mzdu za prácu nadčas v období čerpania náhradného voľna a zákazu uplatňovať normy spotreby práce, ak by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky, medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná a s právom Európskej únie.

Predkladaný návrh zákona bude mať pozitívne sociálne vplyvy z dôvodu zvýšenia a rozšírenia právnych nárokov na mzdu za  nočnú prácu, prácu vo sviatok, v sobotu a v nedeľu, pre zamestnancov, ktorí budú pracovať v tieto dni.

Z hľadiska vplyvu na podnikateľské prostredie sa očakáva negatívny vplyv z dôvodu zvýšenia mzdových nákladov zamestnávateľov. Tieto dopady môžu byť zmiernené, ak sa naplní jeden z cieľov novely, a to znížiť rozsah práce v noci, sobotu, nedeľu a vo sviatok.

V prípade rozpočtu verejnej správy sa od návrhu zákona očakáva pozitívny vplyv z dôvodu zvýšenia vymeriavacích základov na účely odvodov zamestnanca a zamestnávateľa na zdravotné a sociálne poistenie, ako aj zvýšenie dane z príjmov zo závislej činnosti.

Návrh zákona nebude mať žiadny vplyv na životné prostredie, na informatizáciu spoločnosti, ani na služby verejnej správy pre občana.

**B. Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1**

Podľa čl. 3 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (ďalej len „nariadenie Rím I“) je možné zvoliť si rozhodné právo pre pracovnú zmluvu. Podľa čl. 8 ods. 1 nariadenia Rím I *„Individuálna pracovná zmluva sa spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami v súlade s článkom 3. Takáto voľba práva však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným.“.* Podľa čl. 8 ods. 2 nariadenia Rím I *„Pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.“.*

Nariadenie Rím I teda umožňuje v prípade dočasného výkonu práce v inej krajine považovať túto situáciu za takú, kedy nedochádza k zmene obvyklého miesta výkonu práce.

V prípade vyslania zamestnanca na výkon práce v rámci cezhraničného poskytovania v  EÚ/EHP otázku, aké pravidlá sa uplatnia na ochranu zamestnancov vymedzuje smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb a následne § 5 ods. 2 a nasl. Zákonníka práce.

Novelou sa navrhuje ustanoviť aj pravidlá, kedy je zamestnanec – štátny príslušník tretieho štátu vyslaný na výkon prác (resp. má dočasne vykonávať prácu) v rámci cezhraničného poskytovania služieb na územie Slovenskej republiky zamestnávateľom usadeným v treťom štáte.

**K bodu 2**

Vo väzbe na navrhované ustanovenie zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, podľa ktorého zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať v ponuke aj sumu základnej zložky mzdy sa v § 41 navrhuje ustanoviť povinnosť zamestnávateľa, aby pri uzatváraní pracovnej zmluvy nenavrhoval základnú zložku mzdy v sume nižšej ako uviedol v ponuke zamestnania. Cieľom návrhu je zabrániť postupu, kedy zamestnávateľ v ponuke zamestnania uvedie údaje, ktoré neplánuje dodržať.

**K bodu 3**

Zamestnanec, ktorý podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve vykonáva prácu pre zamestnávateľa doma alebo na inom dohodnutom mieste alebo doma prípadne na inom dohodnutom mieste vykonáva prácu s použitím informačných technológií si pracovný čas rozvrhuje sám. Z toho dôvodu zamestnancovi už v súčasnosti nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a za nočnú prácu, ani mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. Navrhuje sa, aby týmto skupinám zamestnancov nepatrilo mzdové zvýhodnenie ani za prácu v sobotu a v nedeľu (s výnimkou ak sa zamestnanec a zamestnávateľ nedohodnú inak).

**K bodom  4 a 5**

Navrhuje sa vypustiť povinnosť uvádzať na potvrdení o zamestnaní údaje o skutočnostiach, rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných požitkov z dôvodu jej nadbytočnosti. Túto povinnosť si zamestnávateľ musí splniť v lehotách, určených zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (§ 39). Obdobne aj Sociálna poisťovňa vychádza z vlastných údajov v systéme, ktoré jej zamestnávatelia každý mesiac poskytujú v mesačných hláseniach. Navrhovaná úprava zníži nadbytočné administratívne zaťaženie zamestnávateľov v súvislosti s povinným vydávaním potvrdenia o zamestnaní pri skončení pracovného pomeru zamestnanca.

Návrh zároveň reaguje na pojmové zmeny v ustanovení § 53 Zákonníka práce vo väzbe na zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Návrh reaguje aj na skutočnosť, že potvrdenie o zamestnaní sa vydáva pri skončení pracovného pomeru avšak niektoré skutočnosti, ako preukázanie nároku na odchodné sa zamestnávateľ dozvie až dodatočne vo väzbe na rozhodnutie Sociálnej poisťovne.

**K bodu 6**

Doterajšie znenie Zákonníka práce umožňuje dohodnúť alebo nariadiť pohotovosť len na čas mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. V nadväznosti na požiadavky praxe sa navrhuje umožniť režim pracovnej pohotovosti mimo pracoviska uplatniť aj na čas, kedy zamestnanec nepracuje z dôvodu, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň (a zamestnancovi patrí mzda alebo náhrada mzdy). Potreba zabezpečiť pre prípad poruchy alebo havárie pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v určitých typoch činností napr. v energetike, telekomunikáciách, technickej údržbe a pod. vzniká aj počas sviatku, čo doteraz nebolo legislatívne výslovne upravené.

Zároveň sa navrhuje spresniť, že nároky zamestnanca počas sviatku nariadením alebo dojednaním pohotovosti nezanikajú (t.j. má nárok na mzdu alebo náhradu mzdy za sviatok popri náhrade za pracovnú pohotovosť).

**K bodu 7**

Inštitút minimálnych mzdových nárokov garantuje spodnú hranicu nároku na mzdu za prácu v diferencovanej výške podľa náročnosti práce, ktorá je vykonávaná v štandardných pracovných podmienkach. Na účely zistenia výšky doplatku do sadzby minimálneho mzdového nároku sa navrhuje z celkovej porovnávanej sumy mzdy vylúčiť sumu mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a sumu mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu rovnako, ako je tomu aj pri ostatných plneniach, ktoré ustanovuje Zákonník práce (napr. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu).

**K bodom  8 a 9**

Zákonník práce ustanovuje postup v prípade čerpania náhradného voľna za prácu nadčas: zamestnancovi sa v mesiaci výkonu práce nadčas vyplatí dosiahnutá mzda bez mzdového zvýhodnenia, na ktoré zamestnanec stratí nárok až reálnym vyčerpaním náhradného voľna. V prípade, že zamestnávateľ neumožní zamestnancovi vyčerpať si náhradné voľno, zamestnancovi sa vyplatí „zadržané“ mzdové zvýhodnenie. Na základe požiadaviek praxe sa navrhuje upraviť aj možnosť vyplatenia dosiahnutej mzdy za prácu nadčas v čase, kedy dôjde k reálnemu čerpaniu inak neplateného náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancom sa tým umožní finančne preklenúť obdobie, kedy na základe dohody o čerpaní náhradného voľna čerpajú toto voľno za hodiny práce nadčas, naakumulované za dlhšie obdobie.

**K bodu 10**

Navrhuje sa zvýšiť minimálnu sadzbu mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok z 50 % priemerného zárobku zamestnanca na 100 % jeho priemerného zárobku. Zvýšenie sadzby mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok reaguje na skutočnosť, že zamestnanec, ktorý musí v deň sviatku pracovať, má popri mzde za prácu vo sviatok právny nárok na mzdové zvýhodnenie vo výške 50% priemerného zárobku. Naproti tomu zamestnanec, ktorý z dôvodu sviatku nemohol pracovať, dostane náhradu vo výške 100 % priemerného zárobku alebo sa mu jeho mesačná mzda nekráti.

**K bodu 11**

Navrhuje sa podmienky čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok zosúladiť s podmienkami čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

**K bodu 12**

Zákonník práce v súčasnom znení neupravuje mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu. Nutnosť práce v sobotu, ale najmä v nedeľu je zásahom do rodinného života, nakoľko zamestnanec by v tieto dni mal užívať dni pracovného pokoja. Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu je jedným z opatrení s cieľom kompenzovať prácu aj v tieto kalendárne dni a súčasne znížiť rozsah výkonu práce v tieto dni.

Zároveň sa precizuje vymedzenie soboty a nedele na pracoviskách s nočnými zmenami, akými sú nepretržité alebo trojzmenné prevádzky, na ktorých začiatok a koniec výkonu práce určitej pracovnej zmeny nepripadá na ten istý kalendárny deň. Navrhuje sa pre tieto prípady vymedziť začiatok soboty a nedele obdobne, ako v prípade vymedzenia začiatku dňa pracovného pokoja v § 95 Zákonníka práce, ktorý je možné aplikovať len na sviatok, nie však na pracovné dni, ktorými sú na prevádzkach s nočnými zmenami aj soboty a nedele.

Taktiež sa navrhuje umožniť dohodnúť s vedúcimi zamestnancami výšku mzdy tak, že v nej už bude zohľadnená prípadná práca v sobotu alebo v nedeľu obdobne, ako je pri nočnej práci; v takom prípade už mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

**K bodu 13**

Zvýšenie sadzby mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu má za cieľ zvýšiť mzdové ohodnotenie nočnej práce a súčasne napomôcť zníženiu rozsahu tej nočnej práce, ktorá je nadbytočná a nie je nevyhnutná nakoľko podľa údajov Eurostatu má Slovenská republika najvyšší podiel počtu zamestnancov zo všetkých štátov Európskej únie, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v noci (až 16,4 % zamestnancov v SR, pričom priemer za 28 štátov EÚ je len 6,1 %).

**K bodom 14 a 15**

V praxi sa objavili prípady, že niektorí zamestnávatelia vystavujú zamestnancov neprimerane vysokým pracovným tempám a uplatňujú normy spotreby práce bez akýchkoľvek podkladov. Z tohto dôvodu sa navrhuje, aby zamestnávateľ mohol zavádzať len normy spotreby práce, spracované na základe objektívnych meraní a analýz požadovaného množstva práce a z neho vyplývajúceho pracovného tempa zamestnanca.

V novom odseku 4 sa navrhuje zapracovať zákaz používania noriem spotreby práce v prípade, ak by mohla snaha o ich prekračovanie ohrozovať bezpečnosť alebo zdravie zamestnancov. Zákaz nadväzuje na ustanovenie § 6 ods. 1 písm. t) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, uplatňovať taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov; práca podľa noriem spotrieb práce (bez ohľadu na spôsob odmeňovania zamestnancov), vyžadujúcich zvýšené pracovné tempo môže zvyšovať riziko vzniku pracovného úrazu.

**K bodu 16**

V nadväznosti na  navrhovanú zmenu v § 121 ods. 4 upravujúcu možnosť výplaty dosiahnutej mzdy za prácu nadčas až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa s cieľom zabrániť neodôvodnenému skresleniu zisteného priemerného zárobku zamestnanca navrhuje legislatívne upraviť spôsob výpočtu priemerného zárobku v prípade, ak dosiahnutá mzda za prácu nadčas je vyplatená zamestnancovi v inom rozhodujúcom období, než za aké mala byť poskytnutá ak by sa neuplatnil postup podľa § 121 ods. 4.

**K bodu 17**

Navrhuje sa limit na zisťovanie priemerného zárobku zamestnanca ustanoviť na najmenej 21 odpracovaných dní alebo 168 odpracovaných hodín, čím sa limit v dňoch zosúladí s limitmi uvádzanými v Zákonníku práce v časti o dovolenke (napr. v § 105 o dovolenke za odpracované dni, § 106 ods. 1 o dodatkovej dovolenke, pri krátení dovolenky podľa § 109 ods. 1 alebo ods. 5 atď.). Po aplikácii zmeny bude na zisťovanie priemerného zárobku zamestnanca potrebné, aby zamestnanec odpracoval aspoň 21 pracovných dní alebo 168 pracovných hodín v rozhodujúcom období (podľa doterajšieho znenia bolo potrebných aspoň 22 dní alebo 170 pracovných hodín). Úprava limitu v hodinách zodpovedá 21 pracovným dňom pri ustanovenom pracovnom čase 40 hodín týždenne.

**K bodu 18**

V nadväznosti na potreby praxe sa navrhuje upraviť zaokrúhlenie príspevku zamestnávateľa na každé jedlo v prípade, ak vypočítaný percentuálny podiel predstavuje číslo vyjadrené na zlomky centov. Napr. podľa Opatrenia MPSVR SR č. 309/2016 Z. z. stravné v časovom pásme 5 až 12 hodín predstavuje 4,50 eura. Ak zamestnávateľ chce poskytovať príspevok v maximálnej výške 55 % z tejto sumy, čo predstavuje 2,475 eura, po tejto úprave bude môcť poskytnúť príspevok v sume 2,48 eura. Spôsob zaokrúhľovania v prospech zamestnanca sa týka aj výšky finančného príspevku podľa ods. 6 a 7.

**K bodu 19**

Navrhuje sa ustanoviť, aby sa na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahovali niektoré ustanovenia Zákonníka práce, upravujúce nároky zamestnancov za prácu v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu a za sťažený výkon práce, u ktorých je minimálna výška plnenia odvodená zo sumy hodinovej minimálnej mzdy.

Účelom je zabrániť zneužívaniu zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na výkon prác najmä počas sobôt, nedieľ ale aj v noci na zníženie mzdových nákladov zamestnávateľov, ak by neboli povinní poskytovať tieto „mzdové“ zvýhodnenia osobám pracujúcim „na dohodu“. Zrovnoprávnia sa tak nároky zamestnancov pracujúcich pre zamestnávateľa na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na uvedené plnenia so zamestnancami v pracovnom pomere, nakoľko zamestnancovi vykonávajúcemu prácu na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za rovnaký čas a podmienky výkonu práce (napr. sobota) vznikne nárok na príslušné „mzdové“ zvýhodnenie.

Vzhľadom na to, že v prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nezisťuje priemerný zárobok, sa v prípade mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok navrhuje osobitne upraviť postup tak, že sa odmena zvýši o sumu minimálnej mzdy za hodinu.

**K bodu 20**

Na základe požiadaviek z praxe a s cieľom zosúladiť povinnosti zamestnávateľa s povinnosťami vyplývajúcimi z iných osobitných predpisov sa navrhuje uložiť zamestnávateľovi vydať obdobu potvrdenia o zamestnaní aj osobám, pracujúcim na dohodu. Podľa § 84 Exekučného poriadku je zamestnávateľ, ktorý prijíma zamestnanca do zamestnania, povinný vyžiadať si od neho potvrdenie vystavené tým, u koho bol naposledy zamestnaný, o tom, či bol vydaný príkaz na začatie exekúcie alebo exekučný príkaz, ktorým exekútorom a v čí prospech. Takéto potvrdenie je povinný každý zamestnávateľ vydať zamestnancovi, ktorý u neho prestal pracovať; zamestnaním sa rozumie aj práca na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Rovnaká povinnosť je zakotvená aj v § 13r zákona č. 65/2001 Z. z. o správe a vymáhaní súdnych pohľadávok v znení neskorších predpisov.

**K čl. II**

Navrhuje sa ustanoviť, že budúci zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať v ponuke aj sumu základnej zložky mzdy. Následne na to sa v § 41 Zákonníka práce navrhuje ustanoviť povinnosť zamestnávateľa, aby pri uzatváraní pracovnej zmluvy nenavrhoval základnú zložku mzdy v sume nižšej ako uviedol v ponuke zamestnania. Cieľom návrhu je zabrániť postupu, kedy zamestnávateľ v ponuke zamestnávanie uvedie údaje, ktoré neplánuje dodržať.

**K čl. III**

V nadväznosti na zmeny v Zákonníku práce sa navrhuje rozšíriť okruh zložiek mzdy, ktorých sumy nebudú súčasťou celkovej mzdy, porovnávanej so sumou minimálnej mzdy. Výška doplatku do minimálnej mzdy tak nebude znížená o sumy mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu a v nedeľu

**K čl. IV**

Navrhuje sa účinnosť predkladaného návrhu zákona od 1. mája 2018.

**Doložka zlučiteľnosti**

**návrhu zákona s právom Európskej únie**

**Navrhovateľ zákona:** Poslanci Národnej rady Slovenskej republiky

**Názov návrhu zákona:** Zákon, ktorým sa ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony

**Predmet návrhu zákona**

je upravený v primárnom práve Európskej únie v čl. 151 a 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,

nie je upravený v sekundárnom práve Európskej únie,

nie je upravený v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie.

**Záväzky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:**

lehota na prebranie príslušného právneho aktu Európskej únie, príp. aj osobitná lehota účinnosti jeho ustanovení:

Návrhom zákona sa nepreberá nový právny akt Európskej únie.

 informácia o začatí konania v rámci „EÚ Pilot“ alebo o začatí postupu Európskej komisie, alebo o konaní Súdneho dvora Európskej únie proti Slovenskej republike podľa čl. 258 a 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v jej platnom znení, spolu s uvedením konkrétnych vytýkaných nedostatkov a požiadaviek na zabezpečenie nápravy:

V danej oblasti nebolo začaté konanie proti Slovenskej republike o porušení Zmluvy o fungovaní Európskej únie podľa čl. 258 až 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

 informácia o právnych predpisoch, v ktorých sú uvádzané právne akty Európskej únie už prebrané, spolu s uvedením rozsahu ich prebrania, príp. potreby prijatia ďalších úprav:

Návrhom zákona sa nepreberá nový právny akt Európskej únie.

**Stupeň zlučiteľnosti návrhu právneho predpisu s právom Európskej únie:**

Stupeň zlučiteľnosti - úplný

**Doložka vybraných vplyvov**

**A.1. Názov materiálu:**

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony

**A.2. Vplyvy:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Pozitívne | Negatívne | Žiadne |
| 1. Vplyvy na rozpočet verejnej správy | x | x |  |
| 2. Vplyvy na podnikateľské prostredie – dochádza ku zvýšeniu regulačného zaťaženia? |  | x |  |
| 3. Sociálne vplyvy | x |  |  |
| – vplyvy na hospodárenie obyvateľstva, | x |  |  |
| – sociálnu exklúziu, |  |  | x |
| – rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a vplyvy na zamestnanosť |  |  | x |
| 4. Vplyvy na životné prostredie |  |  | x |
| 5. Vplyvy na informatizáciu spoločnosti |  |  | x |
| 6. Vplyvy na služby verejnej správy pre občana |  |  | x |

**A.3. Poznámky:**

Predkladaný návrh zákona bude mať pozitívne sociálne vplyvy z dôvodu zvýšenia a rozšírenia právnych nárokov na mzdu za prácu v neštandardných pracovných podmienkach (v noci, vo sviatok, v sobotu a v nedeľu).

Z hľadiska vplyvu na podnikateľské prostredie sa očakáva negatívny vplyv z dôvodu zvýšenia mzdových nákladov zamestnávateľov. Tieto dopady môžu byť zmiernené, ak sa naplní jeden z cieľov v novely, a to znížiť rozsah práce v noci, sobotu, nedeľu a vo sviatok. Žiadne alebo nižšie dopady možno očakávať u zamestnávateľov, ktorí už v súčasnosti poskytujú mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, v nedeľu alebo vyššie mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a prácu vo sviatok.

V prípade rozpočtu verejnej správy sa od návrhu zákona očakáva pozitívny vplyv z dôvodu zvýšenia vymeriavacích základov na účely odvodov zamestnanca a zamestnávateľa na zdravotné a sociálne poistenie, ako aj zvýšenie dane z príjmov zo závislej činnosti. Čiastočný negatívny vplyv môže vzniknúť v prípadoch, kedy zamestnávatelia napojení na verejné rozpočty uplatňujú odmeňovanie zamestnancov podľa ustanovení Zákonníka práce.

Návrh zákona nebude mať žiadny vplyv na životné prostredie, na informatizáciu spoločnosti, ani na služby verejnej správy pre občana.

Návrh zákona sa dotkne všetkých zamestnávateľov, ktorých zamestnanci vykonávajú prácu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok. Celkový počet dotknutých zamestnancov niektorým z uvedených vplyvov možno kvalifikovane odhadnúť na cca 761,5 tis. osôb. Odhad vychádza z údajov Eurostatu o podieloch zamestnancov pracujúcich zvyčajne a sporadicky v noci, v sobotu alebo v nedeľu v roku 2016 a zo štatistických zisťovaní vykonávaných v súlade s Programom štátnych štatistických zisťovaní, vydaným Vyhláškou Štatistického úradu č. 291/2014 Z. z. na roky 2015 až 2017 a Vyhláškou Štatistického úradu č. 250/2017 Z. z na roky 2018 až 2020.

Predpokladané vplyvy na zamestnávateľov z dôvodu zvýšenia sadzby mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu, za prácu vo sviatok a z dôvodu zavedenia mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu boli kvalifikovane odhadnuté nasledovne:

na rok 2018 v úhrne v sume 647 486 tis. eur ročne, z toho dopad na zamestnávateľov podnikateľskej sféry sa očakáva v sume 614 126,1 tis. eur,

na roky 2019 až 2021 v sume 1 022 578,1 tis. eur ročne, z toho na zamestnávateľov podnikateľskej sféry v sume 969 602,5 tis. eur ročne.

Zvýšenie minimálnej sadzby mzdového zvýhodnenia za prácu v noci z 20 % na 50 % minimálnej mzdy ustanovenej na rok 2018 sumou 2,759 eura na hodinu sa dotkne cca 280,8 tis. zamestnancov nepretržitých prevádzok, ktorí vykonávajú nočnú prácu pravidelne, a ďalších cca 107,9 tis. zamestnancov, ktorí vykonávajú nočnú prácu len sporadicky. Za 8 mesiacov účinnosti zákona zvýšenie celkovej ceny práce dotknutých zamestnávateľov podnikateľskej sféry možno odhadnúť na 104 245,7 tis. eur a pri predpokladanom zvýšení sumy minimálnej mzdy na 500 eur mesačne (2,874 eura na hodinu) v roku 2019 zvýšenie celkovej ceny práce možno odhadnúť na 168 481,9 tis. eur mesačne.

Zvýšenie minimálnej sadzby mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok z 50 % na 100 % priemerného zárobku zamestnanca sa dotkne cca 202,6 tis. zamestnancov podnikateľskej sféry. Nárast celkovej ceny práce z tohto titulu možno za rok 2018 odhadnúť na 10 397,6 tis. eur a za rok 2019 na 14 178,6 tis. eur; v tejto sume nie je zohľadnené medziročné zvýšenie priemerných zárobkov zamestnancov, ktoré je základňou pre výpočet výšky mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok.

Zavedenie nároku zamestnanca na mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu vo výške 100 % sumy minimálnej mzdy sa dotkne cca 732,8 tis. zamestnancov, z ktorých podľa údajov Eurostatu pravidelne vykonávalo prácu v sobotu cca 409,2 tis. osôb a zvyšok vykonával prácu v sobotu sporadicky. Vplyv na zvýšenie celkovej ceny práce možno odhadnúť na 322 863,9 tis. eur v roku 2018 a na 507 209,6 tis. eur v roku 2019.

Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu v rovnakej výške 100 % hodinovej minimálnej mzdy sa dotkne cca 472,4 tis. osôb, z ktorých cca 320,2 tis. vykonáva prácu v nedeľu pravidelne. Vplyv tohto opatrenia na zvýšenie celkovej ceny práce možno odhadnúť na 176 318,9 tis. eur v roku 2018 a na 278 732,4 tis. eur v roku 2019.

U zamestnancov zamestnávateľov napojených na verejné rozpočty, ktorí sú odmeňovaní podľa ustanovení Zákonníka práce možno predpokladať, že nočná práca, práca v sobotu alebo v nedeľu a práca vo sviatok sa vyskytuje napríklad u zamestnancov v doprave a v zdravotníctve. Ak sa uplatnia podiely počtov zamestnancov pracujúcich zvyčajne v noci, v sobotu a v nedeľu podľa výsledkov štatistického zisťovania Eurostatu aj na zamestnancov tzv. nepodnikateľskej sféry, vplyv zvýšenia celkovej ceny práce na túto skupinu zamestnávateľov možno odhadnúť na cca 33 359,9 tis. eur v roku 2018 a 52 975,6 tis. eur v rokoch 2019 až 2021.

Pozitívne vplyvy na verejné rozpočty možno očakávať z nárastu odvodov na zdravotné poistenie a na sociálne poistenie, ako aj zo zvýšenia dane z príjmu zo závislej činnosti. Zvýšenie miezd zamestnancov v tzv. hrubom vyjadrení možno odhadnúť na 481 074,4 tis. eur v roku 2018 a na 763 550,4 v roku 2019. Odhad pozitívneho vplyvu na verejné rozpočty zo zvýšených vymeriavacích základov na účely odvodov do poistných fondov a z čiastkového základu dane z príjmu zamestnancov možno odhadnúť nasledovne:

odvody na zdravotné poistenie za zamestnávateľa i zamestnanca zo zvýšeného objemu vyplatených miezd zamestnancov vzrastú v roku 2018 o 67 350,4 tis. eur a v rokoch 2019 až 2021 o 106 897,1 tis eur ročne,

odvody na sociálne poistenie zo zvýšeného objemu vyplatených miezd zamestnancov vzrastú v roku 2018 o 166 451,8 tis. eur a v rokoch 2019 až 2021 vzrastú o 264 188,4 tis. eur ročne,

daň z príjmov zo závislej činnosti zamestnancov sa v roku 2018 zvýši o 79 156 tis. eur a v rokoch 2019 až 2021 možno nárast odhadnúť na 125 634,6 tis. eur ročne.

Pozitívne vplyvy na verejné rozpočty prevyšujú negatívne vplyvy vyvolané zvýšením mzdových nákladov zamestnávateľov napojených na verejné rozpočty.

Pozitívne sociálne vplyvy možno očakávať zo zvýšenia disponibilného príjmu zamestnancov, ktorý im ostáva po odpočítaní odvodov a dane z príjmu. Zvýšenie tzv. čistého príjmu dotknutých zamestnancov možno odhadnúť na cca 337 454,5 tis. eur v roku 2018 a na 535 600,1 tis. eur v roku 2019. Zvýšenie čistého príjmu na 1 zamestnanca tak v roku 2018 bude predstavovať cca 443,1 eura a 703,3 eura v roku 2019, čo predstavuje zvýšenie čistých príjmov zamestnancov v priemere o viac ako 58,60 eura mesačne.

**A.4. Alternatívne riešenia:**

Bezpredmetné

**A.5. Stanovisko gestorov:**

Bezpredmetné